

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN, BUDAYA
ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN CV. AR ROHMAN SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

SRI SUPADMI

B 100 060 216

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Rasio manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti: kepentingan ekonomi, sosial, dan politik. Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah

pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Didalam era perdagangan bebas dan globalisasi, arus barang, jasa, modal, teknologi, dan sumber daya manusia sudah dapat menembus dan melewati batas-batas ruang dan waktu sebuah negara. Hal itu karena arus globalisasi bergerak bebas, tanpa negara itu harus mampu mengatur dan mengelola arus barang, jasa, modal, teknologi, dan sumber daya manusia yang keluar dan masuk seoptimal sebagai suatu bagian yang penting dari daya saing negara. Bergerak bebasnya arus sumber daya manusia ini secara global memerlukan pemikiran baru tentang bagaimana mengelola arus sumber daya global ini. Menghadapi era globalisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki mental professional dan produktivitas yang tinggi, sebab pada era tersebut dunia persaingan di berbagai bidang sangat tajam dan kompetitif. Situasi ini tidak dapat dihindari agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas yang diperlukan sumber daya manusia yang handal dalam arti sumber daya manusia mempunyai motivasi dan disiplin yang tinggi dalam bekerja.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan di mana seorang karyawan bekerja, karena lingkungan dengan karyawan yang berdisiplin tinggi akan membuat karyawan mengikuti arus lingkungan tersebut (Nitisemito, 2000: 25). Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan,

aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Indikasi suatu lingkungan dikatakan cocok untuk bekerja adalah: 1) perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, alat-alat medis rumah sakit, dan lain sebagainya; 2) pelayanan kepada pegawai atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil; 3) kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara; 4) hubungan personal yang meliputi kerjasama antara pegawai, dan atasan (Parlinda & Wahyuddin, 2001: 138). Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif seperti di atas, maka akan memotivasi karyawan untuk disiplin dalam bekerja, sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan (Rivai, 2004: 444). Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain faktor di atas, budaya organisasi juga berperan penting dalam merubah perilaku karyawan. Menurut Wilson dan Rosenfield dalam Sulaksana (2004: 165) budaya perusahaan bersifat sangat pervasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Sementara Schwartz dan Davis dalam Sulaksana (2004: 165) menyatakan bahwa budaya mampu mengumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang. Pada dasarnya, budaya perusahaan menjelma dalam berbagai wujudnya dan karenanya bisa mendukung atau menghambat perubahan.

Produktivitas karyawan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kemampuan perusahaan dalam memperhatikan dan fasilitas yang diperlukan karyawan. Menurut Simamora (1995: 500) dalam Setiaji dan Ratnasari, (2001: 139) produktivitas kerja karyawan adalah tingkat hasil kerja pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Produktivitas kerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan itu di antaranya adalah lingkungan kerja, kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan budaya organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. AR ROHMAN SURAKARTA”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Ar Rohman Surakarta?

2. Manakah diantara lingkungan kerja, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Ar Rohman Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Ar Rohman Surakarta.
2. Mengetahui diantara lingkungan kerja, kedisiplinan, budaya organisasi dan kepemimpinan yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Ar Rohman Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi CV. Ar Rohman Surakarta

Penelitian ini penting karena implikasi strategis yang dihasilkan dari temuan dapat mengidentifikasi berbagai faktor kritikal yang perlu diperhatikan dalam mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat menerapkan strategi yang tepat untuk semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran untuk Universitas Muhammadiyah Surakarta.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai prasyarat untuk menempuh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Surakarta dan harapan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh selama mengikuti proses perkuliahan, khususnya mengenai pendidikan sumber daya manusia guna mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Agar penelitian ini dapat disajikan dengan bagus dan menarik maka dibutuhkan sistematika penulisan yang baik. Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi yang dipakai dalam penulisan yang meliputi tinjauan umum tentang manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja,

kedisiplinan, budaya organisasi, kepemimpinan, produktivitas kerja, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini memuat tentang kerangka pemikiran, hipotesis, data dan sumber data, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai gambaran umum obyek penelitian data-data yang diperoleh, analisis data dan hasil analisis data serta pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan, permasalahan dalam penelitian ini, keterbatasan dan kendala-kendala yang ada selama pelaksanaan penelitian serta saran-saran bagi obyek penelitian itu sendiri maupun bagi proses penelitian selanjutnya.

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA